

WORKFORCE AND LEARNING TRENDS 2023

CompTIA Research | April 2023

パンデミックのピークが過ぎたとはいえ、私たちの働き方に関する「ニューノーマル」はそこまで明確になっていません。とある有名 CEO がリモートワークの終焉を宣言し、従業員にオフィスへの復帰を要求しているにもかかわらず、都心オフィスビルの空室といったニュース流れています。景気後退の懸念が根強くありますが、労働市場は歴史的に強い状態が続いています。

このように、さまざまな情報が錯綜し、不安定な環境下で、企業は今後も続く変化や可能性に備えているのです。企業は、従来のソリューションに頼るのではなく、試みと知識の共有によって、生産的な道を切り開く必要があります。CompTIA の Workforce and Learning Trends レポートでは、人事 (HR) や人材育成 (L&D) の専門家が、このような課題に対してどのように考え、取り組みを行っているのかを検証します。

多くの企業が懸念しているのは、経済です。調査回答者の約 80% が、2023 年の経済状況が自社の人事の優先事項に「中程度」または「大きく」影響すると予想しています。

従業員もまた、ストレスを感じています。iCIMS の調査によると、80% 近くの労働者が、職業的にも経済的にも十分な安全が確保されていないと感じています。労働者の一部の層では、1 年前と比較して、再就職先が決まらないまま退職する可能性は低いといえます。しかし、新たな or より良い雇用機会を求める気持ちが弱まったわけではないようです。CompTIA のリサーチによると、労働者の約 30% が転職を前向きに検討しています。

感情の揺れ動きはあっても、労働市場の長期的なトレンド（傾向）では、多くの職業カテゴリーにおいて人材の制約があることを指摘されています。CompTIA の調査に参加した人事担当者の大多数は、2023 年上半期も現在の採用ペースを維持すると回答しています。レポート制作時点では、全米の失業率は 3.6% と歴史的に低い水準で推移している一方、テクノロジープロフェッショナルの失業率は 2.2% と、テク系人材の労働市場は非常に競争が激しいことを示唆しています。

企業の競争力強化や維持につながる最新スキルの追求は、依然として採用の原動力となっています。2023 年上半期に予想されるスタッフィング（人材の配置）の変化については、圧倒的多数が、レイオフや採用凍結による人員削減や欠員補充ではなく、新規ポジションや新しいスキルへの需要に対応するための採用を計画していると述べています。

長引く経済懸念と異常に強い労働市場を背景に、多くの企業は、外部から人材を獲得しようとするのではなく、既存のリソースを使って必要なスキルセットを見つけ、育成しようとしています。スキルは引き続き重要な焦点ですが、柔軟性が新たなキーワードとなっています。雇用主も従業員も、現状の中で未開発の機会を最大限に生かそうと努力しています。ビジネスリーダーたちは、組織の既存スキルを把握するための新たな方法を模索していて、従業員が組織全体で貢献できるような、慣例にはまらないより短期的な対応に寛容であることを示しています。また、従業員も、昇進のチャンスがあると感じれば、現状にとどまることを望んでいるようです。

[トレンド 1: タレントモビリティ（人材の流動性）アプローチの範囲と重要性の高まり](#)

[トレンド 2: T 字型スキルモデルは、将来のキャリア形成に不可欠に](#)

[トレンド 3: アルゴリズムとプラットフォームが人材育成に大きな影響力を与える](#)

[トレンド 4: 組織は DEIB と ESG のモメンタム維持に努める](#)

[トレンド 5: タレントマーケットプレイスが「働き方」に新たな局面をもたらす](#)

[注視すべきポイント](#)

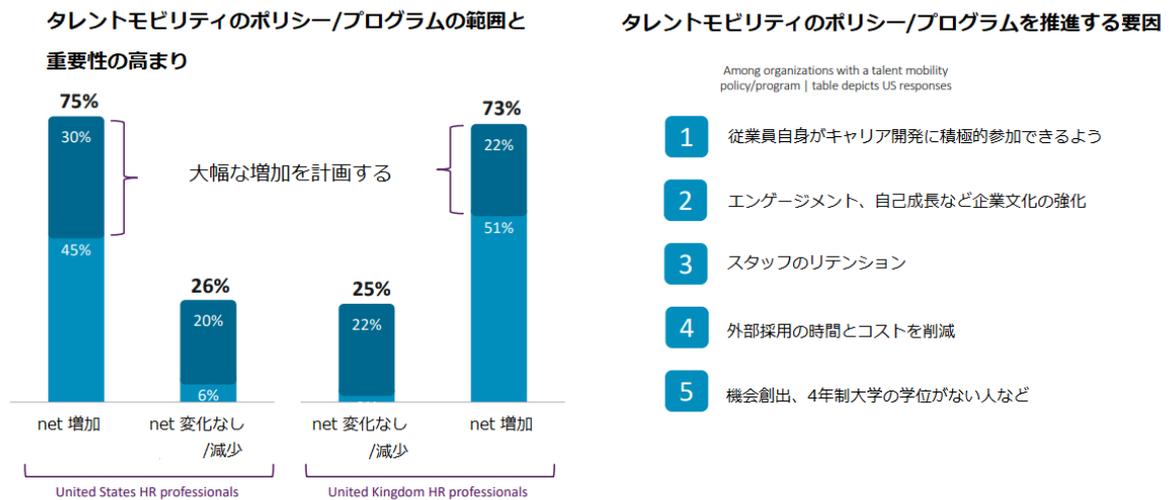
トレンド 1：タレントモビリティ（人材の流動性）アプローチの範囲と重要性の高まり

急速な変化とイノベーションを特徴とするポストパンデミックにおいて競争優位性を維持するためには、企業は既存のリソースを効果的かつ迅速に育成し配置する必要があります。従業員のスキルアップとリスクリングを目的とした人材育成プログラムは、成功に不可欠ではありますが、それだけでは十分ではありません。企業は、既存スキルを包括的かつリアルタイムに把握し、今のニーズに合わせて組織全体でシフトしていく必要があります。

パンデミック以前から、技術の変化や速さゆえ、3年から5年の間にどのようなスキルが価値を持つかを予測することは困難でした。しかし、仕事の構造や場所が劇的に変化した近年、そのような予測はさらに困難になってきています。世界経済フォーラムは、今後5年以内に、全従業員の最大50%が自身の役割を効果的に果たすために何らかのリスクリングを必要とし、1億近くの新しい役割が作られると予測しています。このような状況下で、組織や個人の5年間の育成計画を立てるのは大変なことです。

スキルの入れ替わりが激しいことが、企業がタレントモビリティ（人材の流動性）アプローチを採用する大きな動機となっているようです。CompTIAの調査では、回答者の4分の3が、組織内に公式または非公式のタレントモビリティのプログラムが存在すると回答し、75%が、自社プログラムを拡大し、タレントモビリティのプログラムやポリシーを重視していく予定だと回答しています。

タレントモビリティのポリシー/プログラムの範囲と重要性



Source: CompTIA Workforce and Learning Trends 2023 | n = 650 HR professionals

タレントモビリティのプログラムが充実している組織は、環境の変化に適応することができ、必要なスキルの把握や、さらにチーム、部門、事業に渡って迅速かつ効果的に人材を配置することができます。このような多面的なプログラムは、スキルギャップを埋めるために新規採用に頼るのではなく、今いる人材の未活用スキルを活かすことにつながります。そのため、より少ない労力で多くの業務が課せられている現在、強力なメリットを提供するものとなります。

また、このプログラムは、従業員の組織内での異動を容易にします。新入社員のような準備期間が不要なため、異動初日から業務に従事することが可能です。さらに、組織内を異動することで、ビジネスに深い専門知識をもたらし、新しい洞察と機会を生み出すことができます。しかし、そのような知識・経験の交流を促進するためには、企業は報酬制度、適切な育成ツール、コーチングやメンタリング機会を作る必要があります。

タレントモビリティのプログラムでは、組織の戦略的目標に焦点を当てるだけでなく、すべての従業員が自身の専門的関心を追求できる機会を作ることがとても重要となります。本調査に参加したビジネスリーダーたちは、これを十分理解しているようです。過半数が、自社のタレントモビリティのプログラムは、

従業員が自身のキャリアを積極的に管理できるようにしたいという思いが主な理由であると回答していました。

しかし、そうした取り組みについて、雇用主の考えと従業員の受け止め方には、溝があるかもしれません。iCIMSによると、70%の労働者がキャリアアップの方法がわからないと回答し、半数以上が社内で募集している仕事を探して応募するのは難しいと考えているようです。彼らは、自身のスキルアップ、給与アップ、業務経験を積み実績を残すためには、役割を変えることが必要だと認識しています。社内でそれが不可能だと感じてしまったら、他の場所を探そうとするでしょう。

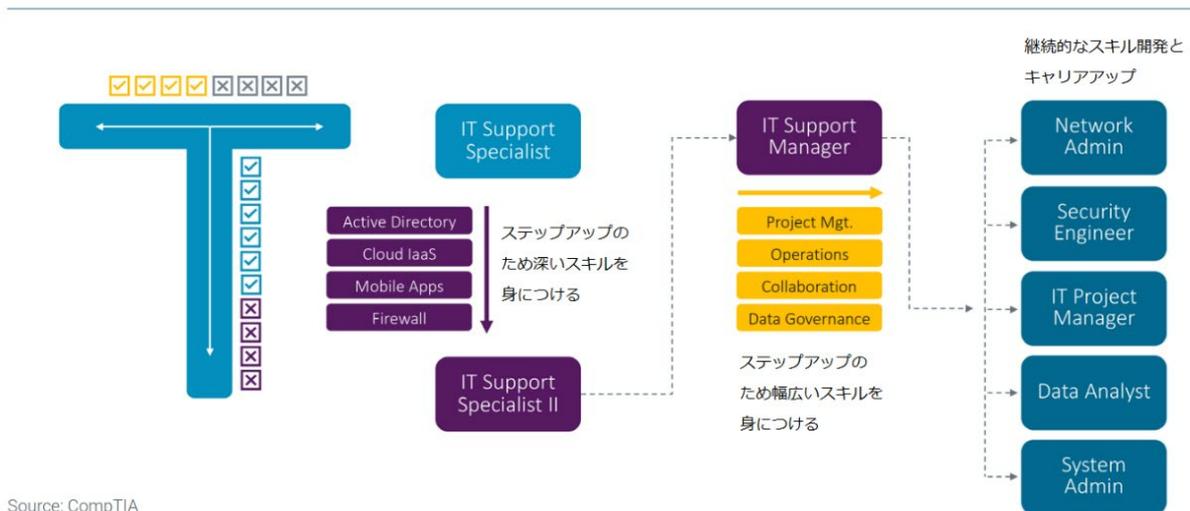
タレントモビリティのプログラムは、雇用主や従業員の実践的な学習やハンズオン、パフォーマンスベースのトレーニングが優先されるよう考慮しなければなりません。単に従業員を新しいプロジェクトやチームに異動させるだけでは、有意義かつ成功するタレントモビリティは生まれません。補足的なトレーニングやメンタリングがなければ、新しい役割にすばやく適応することはまず難しいでしょう。また、フレキシブルな勤務形態にはさまざまな調整が必要となり、同プログラムは、組織とその中の個人を全体的かつ深く捉えたものでなければなりません。これは、プログラム作成の難易度を高めるだけでなく、L&Dと人事担当者の大きな責務となります。

トレンド 2 : T 字型スキルモデルは、将来のキャリア形成に不可欠に

「T 字型スキル」という言葉は 30 年以上前に作られましたが、成功に欠かせないスキルの深さと広さの組み合わせを説得力のある形で視覚化していることから、最近、人材育成において注目が高まっています。本レポートでは、回答者の 84%が、人材育成の指針として何らかの形で T 字型スキルモデルを採用しているとしています。「T 字型モデル」とは、特定の分野に対する深い理解と、幅広い分野横断的なコンピテンシーを持つ従業員を表します。T 字の縦棒が専門分野の深い知識を、T 字の横棒が幅広い関連スキルの能力を表しています。T 字型のスキルを持つ従業員は、技術的な知識を活用し、専門分野外の領域や事業分野にも応用できるため、柔軟性が重視される今日において特に価値が高いと言えます。この強力な組み合わせにより、組織の将来性や競争力を高めることができるのです。

T 字型モデルは、「スペシャリストとジェネラリスト」、あるいは持続的スキルとも呼ばれる「ソフトスキル」と異なる、重要な違いがあります。

T型スキルフレームワークを用いたキャリアアップの例



T 字型社員の育成には、従来のスキルモデルに比べて、より専門的な開発や継続教育が必要であることは間違いありません。T 字型の両軸を維持するためには、従業員は自身の職務のコアとなる技術的スキルを最新に保つ必要があり、さらに創造性、コラボレーション、コミュニケーションスキルなどの幅広い能力を身につける必要があるからです。例えば、シニアリーダーは、組織のオペレーションと戦略目標、さらに業界の大きな流れを知る必要があります。

このような課題から、人事担当者がスキルのタキシノミー（分類法）を採用する傾向が強まっています。CompTIA の調査では、回答者の 74%が、フレームワークとなるスキルタキシノミーを活用していることがわかりました。スキルタキシノミーは、組織内の能力を分類化し、トラッキングするもので、タレントモビリティを促進し改善することができます。また、従業員が補完的なスキルを習得できるトレーニング機会を作る際に役立つものです。従業員もスキルタキシノミーを活用することで、自分が習得したスキルの確認や、目標達成にはどのような学習が必要かを特定することができます。ビジネスリーダーたちは、スキルの習得方法を評価することができ、そのようなコンピテンシーが時間の経過とともにどう深まり、広まるかをトラッキングすることができます。

スキルタキシノミーの普及にもかかわらず、正式なツールを使用しているのは、調査回答者の 36%に過ぎません。その理由のひとつは、正式なツールの作成と維持には、費用と時間が必要だからです。しかし、さらに課題となるのは、スキル習得をトラッキングすることの難しさです。従業員は多くの場合、有機的かつ予測不可能で、しかし極めて強力な仕組みで学びます。例えば、コールセンターの従業員は、ベテランのスーパーバイザーのやり取りを日々聞くことで、難しい顧客にも冷静に対応できるようになります。IT ヘルプデスクの従業員は、隣に座るプログラマーに質問することで、コーディングスキルを向上させます。L&D や人事担当者は、このような非公式な学習機会の重要性を認識していますが、この仕組みを体系的なツールに取り入れることは困難なのです。

トレンド 3 : アルゴリズムとプラットフォームが人材育成に大きな影響力を与える

「HR テック」と呼ばれる人事関連の技術の概念は、進化を続けています。HR テックが、Microsoft Word やスプレッドシート、いくつかのサイロ化されたアプリケーションで構成されていたのは、それほど昔のことではありません。今日、HR テックには、ソフトウェア、ハードウェア、プラットフォーム、データ、サイバーセキュリティなど、多くの相互接続されたシステムが含まれ、デジタルと人材の変革を組織化するという大きな目標があります。

数十億ドル規模の HR テック領域の市場規模推定は、定義上の課題から不正確であるにもかかわらず、既存プレーヤーと新規参入者に煽られるかたちで、急速に成長する市場であると予測されています。

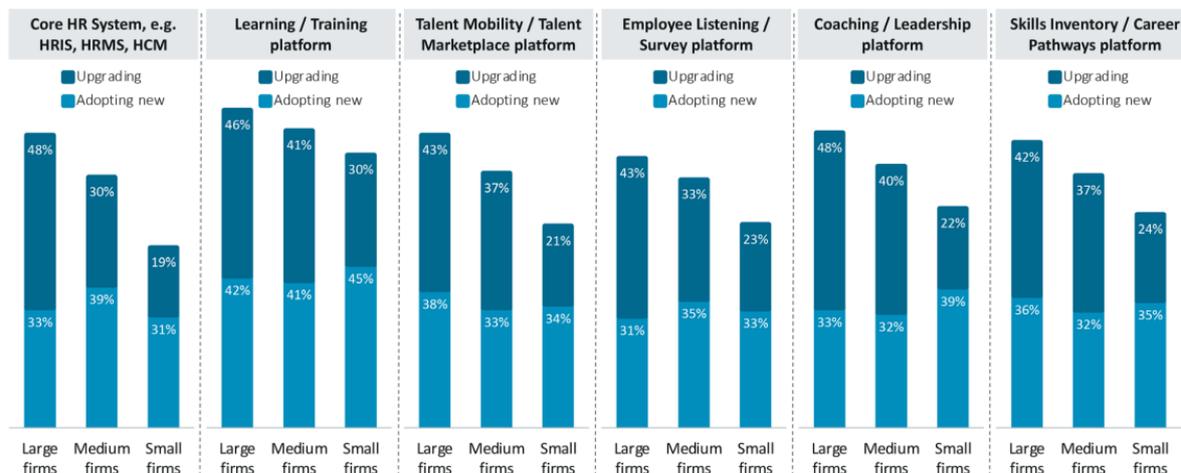
CompTIA が人事を対象に行った調査でも、このような見通しが確認されています。大半の組織が、今後 1 年間に新しい HR テックをアップグレードまたは導入する予定と回答しています。通常、HRIS、HRMS、HCM などの基幹システムやプラットフォームの変更に始まり、3 分の 2 の組織がテック計画において新規または拡大投資を行っています。投資活動は大企業に偏りますが、あらゆる規模の組織が何らかの導入や評価の段階にあると推察することができます。

「What's next ? 次に何が起こるか」という観点から、最も興味深い投資は人材育成の新興領域です。調査データから、プラットフォームやシステムに対する新規投資の上位 4 つのうち 3 つが、人材の育成と配置に焦点を当てた分野となります。

- Learning/Training platform: 学習/トレーニングのプラットフォーム
- Talent mobility/talent marketplace platforms : タレントモビリティ/タレントマーケットプレイス (クラウドソーシングサイト) のプラットフォーム
- Skills inventory/talent intelligence/career pathways platforms : スキルズインベントリー/タレントインテリジェンス/キャリアパスのプラットフォーム

今後1年間で企業が評価を実施するプラットフォームやシステム投資

Responses among US firms



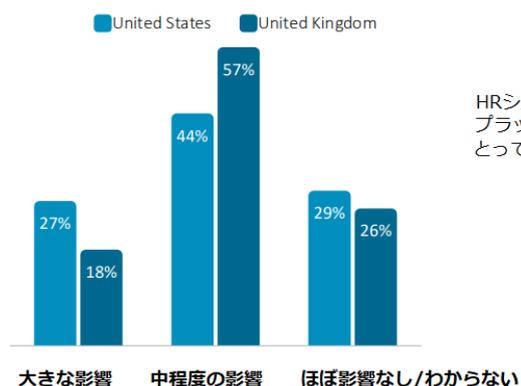
Source: CompTIA Workforce and Learning Trends 2023 | n = 650 HR professionals

人工知能（AI）の出現とアルゴリズム駆動型組織の出現によって、人事の戦略的重要性はさらに高くなるのでしょうか。技術革新の波は、急進的なレボリューションというよりも、時間をかけて変化するエボリューションである、と歴史的な背景を重視する考えもあります。その対照にあるのが「今回（の波）は別物か？」という問いです。

CompTIA の調査によると、人事担当者の多くは、ある程度の影響を受けると予想しています（米国の回答者では net 72%）が、多くの人と同様に、影響のタイミングや大きさに悩んでいることがわかります。

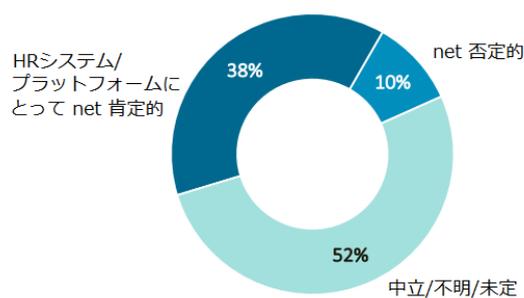
AIの影響に関する人事担当の認識

AIを活用したHRプラットフォームやシステムに対する認識と1年後の影響について



AIがHRに与える影響についての初期認識

Table depicts US responses | UK responses follow a similar pattern



Source: CompTIA Workforce and Learning Trends 2023 | n = 650 HR professionals

OpenAI の ChatGPT を筆頭に、生成 AI の初期のユースケースは、その可能性を示しています。人手不足にある人事部門が、生成 AI プラットフォームを使って、ジョブディスクリプションや従業員ハンドブック、利益相反開示などを作成することを想像してください。しかし、生成 AI ツールは、包括的な従業員エンゲージメントの分析や給与レビュー、対話型コーチング、志願者面接など、より高度なタスクを自動化

をも可能性にしています。これらの用途は、単に理論上の話ではなく、今まさに起こっていることなのです。

ChatGPT に「人事における AI 活用の可能性」を尋ねたところ、以下のような機能カテゴリーが返されました。

- 募集・採用
- 従業員のオンボーディング
- 従業員エンゲージメント
- パフォーマンス/業績評価
- トレーニング・能力開発
- コンプライアンス・ポリシー
- 人事データ管理
- 従業員支援
- ダイバーシティ・インクルージョン

上のグラフでは、AI に対する初期認識を「否定的」とする人事担当者は 10%に過ぎませんが、それ以上の 52%の「中立/未定/不明」派は明らかに疑問や懸念を抱いています。AI バイアスという概念は、何年も前から存在しています。偏ったデータをもとに学習した採用システムが、志願者の選定においてアルゴリズムバイアス（偏った結果）をもたらし、頻繁に起こっています。また、精度面（例えば、AI は知らないことを知ることができるのか？）や、プライバシー、コスト面でも多くの懸念があります。生成 AI のトレンドサイクルはまだ初期段階であり、本当の意味での影響が明らかになるまでには、時間をかけて改良していく必要があります。

トレンド 4 : 組織は DEIB と ESG のモメンタム維持に努める

Diversity (多様性)、Equity (公平性)、Inclusion (包括)、Belonging (帰属) - DEIB は、人事担当者にとって引き続き重要課題となっています。CompTIA の 2021 年の Workforce and Learning Trends レポートでは、半数以上の人事担当者が、今後 1 年間に DEIB に関連する新たな取り組みを推進するとしていました。それから 2 年後、それらの取り組みによる影響が現れ始めています - 52%が DEIB への取り組みが「勢いを取り戻している」または「勢いが出てきた」と回答しています。また、改善の余地があるとしつつも 35%が、取り組みは「次の段階に進んでいる」と回答しています。

Environment (環境)、Social (社会)、Governance (ガバナンス) - ESG フレームワークの原則もまた、重要分野として挙がっていて、回答者の 83%が何らかの ESG プログラムやポリシーを導入していると回答しています。DEIB の取り組みと同様に、ESG の面でも動きがあることがデータから読み取れますが、改善の余地も残されています。57%が組織の ESG の取り組みが「勢いを取り戻した」、または「勢いが出てきた」と回答する一方、29%は「次の段階に進んでいる」と回答しています。

しかしながら、こうした勢いを実現し維持するなかで、企業はいくつかの大きな課題に直面しています。「適切な優先順位・目標・成功の指標の特定」がリストのトップで、回答者の 44%がこれを課題としています。二つ目の課題に、「変化への抵抗と予算の制約」を挙げる人が 41%とかなり多く、次いで「実行」が 40%、「シニアリーダーや取締役会のコミットメント」が 37%、「意識的・無意識的なバイアス」が 28%となっています。

ESG の進捗に関する調査でも、課題が指摘されています。現在、S&P 500 企業の 90%以上が、義務化された ESG 報告書を発行していますが、大きな障壁は残されたままです。ESG プログラムの効果を実際に測定する指標の特定が困難なのです。そのような指標は正確にトラッキングされ、広く報告されることで、同列に比較することができるようになります。コンサルティング会社の McKinsey は、このような一貫性のある明確なデータがなければ、投資家、消費者、潜在的な従業員、他の主要な利害関係者は、クリティカルかつ実用的な洞察を得られないまま放置されることになる、と指摘しています。

このような障害にもかかわらず、DEIB は少なくとも 2 年前から注目されている分野であり、ESG は報告義務のない企業においても急速に注目されるようになってきていることが、CompTIA の調査からわかっています。これは、協力的努力を示すもので、明らかに勢いを増しています。今年の DEIB と ESG への関心から、2024 年もこれらの取り組みが継続される可能性が高いことがうかがえます。

トレンド5：タレントマーケットプレイスが「働き方」に新たな局面をもたらす

柔軟な働き方を重視する組織は増えていますが、それを促進し維持することは大きな課題です。強固なタレントマーケットプレイス（クラウドソーシングサイト）は、仕事の割り当て方を変え、タレントモビリティに革命をもたらす可能性を秘めています。タレントマーケットプレイスのプラットフォームとして最もよく知られているのは、Upwork や freelancer.com のような大規模かつ広範なフリーランスサイトで、雇用主は求人情報を掲載し、労働者は自分の関心に合ったポジションに応募することができます。今年の本レポートでは、回答者の68%が、自社がこうした外部のフリーランスマーケットプレイスを頻繁に/時々利用していると回答しています。これらのツールを利用する動機として最も多く挙げられているのは、特定のスキルセットの必要性であり、次いでフリーランスを雇うことによる潜在的なコスト面でのメリットでした。

このようなプラットフォームが登場した当初、フリーランサーは、フルタイム雇用を確保するまでの一時的な措置として、このようなサイトに頼ることが多くありました。現在では、フリーランスは、より有利で持続可能な仕事と見なされています。フリーランスの管理業務やバックオフィスのニーズをサポートするツールも充実しており、会社経営の重責を一人で背負うことはありません。また、パンデミックはリモートワークの普及を後押しし、物理的な場所にとらわれない生産的なコラボレーションを常態化させました。タレントマーケットプレイス自体の規模が拡大したことで、フリーランサーはより簡単にビジネスを拡大し、収入を増やすことができるようになったのです。

このようなプラットフォームの価値が明らかになり、ツールが強力になるにつれて、企業は独自のタレントマーケットプレイスを開発し始めています。Unilever、Schneider Electric、Standard Charter、Seagate、Societe Generale、IBMなどがその代表的な例です。彼らは、社内のタレントマーケットプレイスによって、従業員のキャリア機会をより可視化し、アクセスしやすくすることで、従業員のエンゲージメントを高め、定着率を向上させることに期待しています。

「トレンド3：アルゴリズムとプラットフォームが人材育成に大きな影響を与える」のセクションで述べたように、社内のタレントマーケットプレイスは、AI対応ツールの活用が進むことが予測され、さらに、組織全体のスキルインベントリの作成、スキルギャップの特定、労働者と新しい機会のマッチングを可能にすることが期待されます。

透明性を高めることで、タレントマーケットプレイスはDEIBの取り組みも強化できるかもしれません。求職者は、公平で正確な評価を受けられないのでは？必要スキルを満たしていても不適合と判断されるのでは？といった考えから、応募を見送ることが多いことが調査からわかっています。特に女性は、求人情報に記載されている条件をすべて満たすことができなければ、応募を控える傾向があります。AIを活用したタレントマーケットプレイスは、こうした求職者に関連性の高い仕事を見つけることができ、彼らは自身の適性や評価について認識を改めることができます。また、従業員のランクではなく、スキル、経験、可能性を示すことができるため、採用担当者やチームリーダーは、プロジェクトとの整合性をより簡単に見極めることができます。

タレントマーケットプレイスのトレンドは、今後も加速しそうです。Z世代やミレニアル世代の労働者は、こうしたツールの扱いに慣れていることや、すでに似たようなプラットフォームを通じて従事したことがあるかもしれません。今年の調査では、Z世代とミレニアル世代の46%が「頻繁に」、67%が「たまに」フリーランスやギグワークに従事していると回答しています。彼らは、自分の仕事に対し、より柔軟に考えることができます。特定の役割を果たすというよりは、特定の期間やプロジェクトのためにスキルを提供するという考えです。このような考え方は、適応の速さが競争力をもたらす不安定な時代において、特に有益なものとなります。

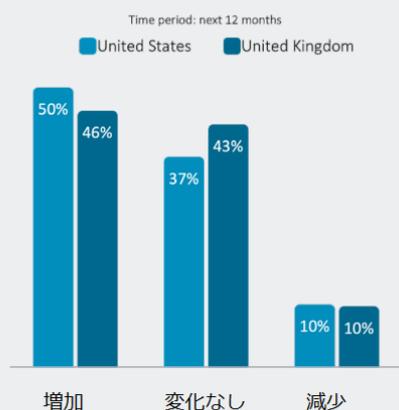
注視すべきポイント

トレーニング支出は増加するが、トレーニング疲れも

経済の不確実性に対する懸念はさまざまですが、人事担当者の半数が 2023 年にトレーニングへの支出を増加する予定と回答しており、減少を見込んでいるのはわずか 10%です。これは、より広範な調査結果と一致します。トレーニングへの支出増に加え、回答者の 59%が、今後 1 年間にトレーニングと能力開発にあてる時間が増加すると予想しており、減少するという回答はわずか 10%です。Association for Talent Development の 2022 State of the Industry レポートによると、組織は従業員 1 人当たり平均 1,280 ドルを職場での学習に費やしていることがわかっています。

従業員トレーニングやL&Dへの支出増加を検討している人事担当者

従業員トレーニングとL&Dへの支出増加予測



トレーニングの効果を評価する上での課題や懸念事項

Table depicts US responses

- 1 トレーニングが生産性や仕事の質に与える影響の定量化
- 2 トレーニングの効果指標とその追跡方法の明確化
- 3 トレーニングをビジネスの成果につなげること
- 4 トレーニングROIの長期的な算出
- 5 トレーニングの重要性と価値をシニアリーダーに伝えること

Source: CompTIA Workforce and Learning Trends 2023 | n = 650 HR professionals

今年の CompTIA の調査によると、人事担当者の 82%が、トレーニングや能力開発への取り組みが従業員のリテンションやエンゲージメントの向上に役立つと考えていることがわかりました。しかし、トレーニング疲れに関する心配もあります。調査では、人事担当者の 58%が、従業員間に見られるオーバートレーニングやトレーニング疲れに関連した懸念を示しています。これは、パンデミックによって労働者がオンラインで過ごす時間が長くなり、必須トレーニングやコンプライアンス要件が増加したことを考えると、当然でしょう。

このような疲労を緩和するため、企業は、組織のニーズを促進するトップダウン型のトレーニングモデルから、個人の達成度やスキルの習得度を認識し、適切でパーソナライズされた機会を提供するトレーニングプログラムにシフトしています。そのため、ポッドキャスト、ウェブキャスト、ビデオ会議、eラーニングモジュールなどの自学教材の拡大や、ネットワーキングや非公式のメンタリングといったインストラクター主導のコースなど、複数の目的を達成する対面での活動など、教育の「ミックス&マッチ」アプローチがより多くなっています。AI を搭載したトレーニングツールは、パーソナライゼーションのオプションも向上させており、企業は、コンテンツから形式、参加時期まで、従業員の希望に基づいてカスタマイズしたトレーニングを提案できるようになりました。これにより、従業員は自身の学習パスをパーソナライズし、新しいスキルを身につけることができるようになります。

トレーニング需要が増す中、雇用主は、従業員の使命感や長期的なキャリア投資に頼っているのは、何時間ものオンラインコースを受講するモチベーションを十分に高めることはできません。この問題に対処するため、企業は、問題解決型の学習、報酬、バッジ、ゲーム手法など、より短期的な目標や即効性あるインセンティブに焦点を当てています。このような戦略によって、学習者のエンゲージメント、参加率、コンピテンスが向上することは、多くの研究によって証明されています。

人事ツールキットに価値をもたらす認定資格

競争力の維持を図る雇用主や従業員にとって、需要が高く、価値あるスキルは何であるのかを把握することが重要です。そのために、雇用主は、望ましいスキルを持つ人材を効率的かつ正確に特定できる採用プロセスを必要とします。しかし人事担当者は、採用するスキルに関して、深い専門知識を持つわけではありません。イノベーションのペースが速い現在では、経験豊富な技術管理者であっても、必要なスキルを特定し評価することは難しいのです。

こうしたデータは、業界で認知されている IT 認定資格は、人材の知識、スキル、能力を検証するための強力なツールであることを裏付けます。

**中規模・大企業の人事担当者の80%が
採用プロセスにおいて業界に認知されているIT認定資格を活用しています**

Net among US HR professionals | Among UK HR professionals the net figure is 82%

依然として企業は、4年制の学位から得られる知識を重視していますが、ITスキルの絶え間ない進化に大学教育が追いつかないことも認識しています。何年も前に受けた教育や他分野のものであれば、学位よりも認定資格の方が、人材の能力をより具体的に知ることができるのです。

採用プロセスにおいて人事担当者が業界認定の認定資格を活用する理由

- 1 人材の選考・評価における時間短縮と効率化
- 2 特定のテクノロジーとスキル領域への対応
- 3 業界に認められた証明が組織にとって重要
- 4 人材のプールを拡大し、多様化に役立つ
- 5 4年制の学位よりも、現在の技術に関して最新の評価が得られる

Source: CompTIA Workforce and Learning Trends 2023 | n = 650 HR professionals

認定資格は、その価値に反して、普及に伴い混乱を引き起こしています。特に IT 業界では、バッジや名称などが氾濫し、その意義を判断することが非常に難しくなっています。小規模な組織では、特定の認定資格の価値を検証できる専門家がチームにいないことがよくあります。このような理由から、CompTIA は業界で認知された認定資格を提唱し、そこには適切な学習と認定資格試験が必要となります。認定資格は、必要となるスキル修得および理解度の反映なのです。

バズワード

バズワードは「副作用」を引き起こします。それは時に、ワードのタグ付けや SEO によって、あらゆるラベル付けが施され、雪だるま式に巨大になっていくこともあります。また、長い間使われてきた概念を新しい用語で言い換えたりすることに戸惑うこともあるかもしれません。バズワードは、労働者や組織がどのように考え、行動しているかについて、新たな洞察を与えてくれることが多いのです。

ニュースや SNS で話題になっている流行語や用語は以下の通りです：

Anti-perks

Career cushioning
Ghost jobs / Ghosting
Hustle culture
Labor hoarding
Micro-stresses
Permacrisis
Productivity paranoia
Proximity bias
Quiet hiring
Rage applying
Surge staffing

Methodology 調査手法

CompTIA Workforce and Learning Trends は、CompTIA の専門家チームによる専門的知識が盛り込まれています。この定量的調査は米国の人事および L&D 担当者 450 名と、イギリスの人事および L&D 担当者 200 名が回答したオンライン調査で構成されています。データセットは計 650 件で、信頼性 95% におけるサンプル誤差は $\pm 3.9\%$ ポイントでした。サンプリングエラーは、データのサブグループほど大きくなります。データは 2023 年 1 月中旬から 2 月中旬にかけ収集されました。

どの調査でもそうであるように、標本誤差は起こり得る誤差の原因の一つにすぎません。非標本誤差を正確に計算することはできないため、その影響を最小限におさえるために調査設計、データ収集と処理のあらゆるフェーズで予防的ステップがとられました。

CompTIA は市場調査業界の Insights Association の一員であり、世界的に尊重されているその標準および倫理規定を順守しています。当調査に関する質問は research@comptia.org までお願いします。

CompTIA について

CompTIA (the Computing Technology Industry Association) は、世界有数の IT 認定団体です。CompTIA はエントリーレベルからエキスパートレベルのプロフェッショナルまで、テクノロジー分野におけるキャリアのあらゆるステージでの成功に欠かせない業務能力を評価します。CompTIA については、CompTIA ウェブサイトよりご確認ください。

<https://www.comptia.org/home> CompTIA 米国本部ウェブサイト

<https://www.comptia.jp/> CompTIA 日本支局ウェブサイト